

## **РІВЕНЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

**Гармаш С.В., Бойченко О.І.**

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Актуальність теми полягає в тому, що у теперішній ситуації тільки професіоналізм фахівців та інноваційний підхід у їхньому підборі дозволять українським підприємствам вийти з кризи, використовуючи обмежений ресурс. Сьогодні йде боротьба за професіоналів. Керівництво кожної компанії розуміє, що її успіх залежить від кваліфікації співробітників. Фахівці впевнені, що саме така техніка з пошуку персоналу, як хедхантинг, тримає кадровий ринок у постійній напрузі. Це стосується насамперед українських фахівців, які є «легкою здобиччю» іноземних агенцій з кадрового менеджменту. Але для фахівців – це один із шляхів просування, кар'єрного зростання, належної оцінки їхньої майстерності та досвіду. Для роботодавця – це шлях знайти потрібного фахівця та стимул піклуватися про збереження своїх кадрів, підвищуючи їхню вмотивованість, коли процеси прискорення глобалізації та посилення конкуренції на ринках породжують попит на ексклюзивних фахівців [1]. Слід зазначити, що будь-яка організація, і в першу чергу, орієнтована на успіх, прагне найбільш ефективно використовувати потенціал своїх працівників. Ті організації, що мислять та діють на перспективу, створюють необхідні умови для повної віддачі співробітників на роботі, а також для розвитку їхнього потенціалу, який є одним з ключових елементів підвищення конкурентоспроможності підприємства [2]. Результативність господарчої діяльності організації, зміцнення її позицій на ринку залежать від здатності її персоналу адекватно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища. Ступінь такої реакції залежить, перш за все, від певних людей, їхніх знань, досвіду, вмінь, мотивації, здатності вирішувати поточні проблеми. Саме персонал, його високий професійний рівень, трудова та творча активність можуть і повинні змінити економічну ситуацію не тільки окремого підприємства, а й держави в цілому [3].

### **Література:**

1. Гармаш С.В. Інновації у кадровому менеджменті / С.В. Гармаш // Вісник НТУ «ХПІ». – Х.: НТУ «ХПІ». – 2012. - № 25 (931)'2012. С. 146-150.
2. Гармаш С.В. Обґрунтування необхідності застосування логістичного підходу в системі управління персоналом підприємства / С.В. Гармаш // Вісник НТУ «ХПІ». – Х.: НТУ «ХПІ». – 2014. - № 65 (1107) - С. 165-170.
3. Гармаш С.В. Виявлення тенденцій і можливостей ефективного використання інноваційних технологій в менеджменті та управлінні персоналом на сучасному підприємстві / С.В. Гармаш // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес і ефективність ви– Х.: НТУ «ХПІ». – 2012. - № 14 (920)'2012. С. 43-49.